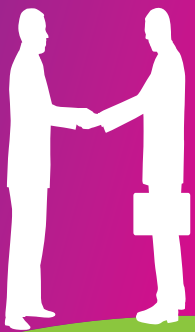
Salariés

prenez votre carrière en main !

> M'orienter

> Me former

> Découvrir des filières et métiers du Cotentin



mef cotentin

Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin

2013

SOMMAIRE

Page

5 Introduction

7 M'orienter

9 *Je veux obtenir de l'information et des conseils*
13 *Je veux faire le point sur mes compétences avec mon employeur*
16 *Je veux faire le point sur mes compétences et réfléchir à mon avenir professionnel*
18 *Je veux valider mes acquis*
21 *Je veux réfléchir à ma création d'activité*

25 Me former

27 *Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?*

41 Découvrir des filières professionnelles et métiers du Cotentin

43 *Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire*
43 Le BTP
45 Les Energies Marines Renouvelables
47 L'Industrie
56 Le Nautisme
58 Santé/Social
60 Le Tourisme

63 Informations pratiques

65 Liste des centres de bilans de compétences du Cotentin
65 Liste des principaux OPACIF
67 Liste des principaux certificateurs VAE régionaux

Introduction

Aujourd'hui la vie professionnelle est souvent ponctuée de transitions. Subies ou choisies, ces transitions impliquent des mobilités : changement d'emploi, changement d'employeur, montée en compétences, reconversion, etc.

La Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin a souhaité, en lien avec l'Etat et la Région Basse-Normandie, permettre à **tous les salariés** du Pays du Cotentin (salariés du privé, fonctionnaires, intérimaires, militaires) d'anticiper et gérer au mieux leurs mobilités professionnelles.

Les informations contenues dans ce guide s'articulent autour de 3 thématiques :

- M'orienter, travailler mon projet professionnel
- Me former
- Découvrir des filières professionnelles et des métiers du Cotentin

Vous y trouverez également les coordonnées des interlocuteurs locaux à contacter pour vous renseigner ou mettre en œuvre les outils et dispositifs présentés.

Cette première édition sera actualisée en fonction des réformes des politiques de l'emploi et de la formation qui pourraient impacter à l'avenir ces outils et leurs conditions de mise en œuvre.

Nous tenons à remercier l'ensemble des acteurs du Cotentin et de la Basse-Normandie qui ont contribué à l'élaboration de ce guide.

Ce guide existe également au format numérique, il est consultable et téléchargeable sur le site internet de la MEF du Cotentin :
www.mef-cotentin.com → Rubrique Catalogue de nos guides.

M'orienter

Page

9 ***Je veux obtenir de l'information et des conseils***
9 Tout public : à qui m'adresser ?
10 Handicap et Emploi : à qui m'adresser ?
11 Je suis fonctionnaire : à qui m'adresser ?
12 Je suis militaire : à qui m'adresser ?

13 ***Je veux faire le point sur mes compétences avec mon employeur***
13 Je peux : profiter de mon entretien professionnel
14 Je peux : profiter de mon entretien de seconde partie de carrière

16 ***Je veux faire le point sur mes compétences et réfléchir à mon avenir professionnel***
16 Je peux : entreprendre un bilan de compétences

18 ***Je veux valider mes acquis***
18 Je peux : entreprendre une VAE
20 Je peux : entreprendre une VAP

21 ***Je veux réfléchir à ma création d'activité***
21 Les mesures prévues par le Code du Travail pour le salarié créateur ou repreneur d'entreprise
22 Je peux : solliciter la filière d'accompagnement des projets de création d'activité

>> Je veux obtenir de l'information et des conseils

Tout public : à qui m'adresser ?

ORIENTATION POUR TOUS
Pôle information et orientation sur les formations et les métiers

Je peux : me renseigner auprès du groupement Orientation pour tous en Cotentin (label Service Public de l'Orientation).

C'est quoi ?

Un partenariat entre différentes structures (CIO, Mission Locale, Pôle Emploi, MIFE, FONGECIF, PIJ) permettant d'accéder à des informations utiles et fiables pour s'orienter professionnellement à toutes les étapes de la vie.

Quels services ?

- Des informations sur la formation
- Des informations sur les métiers et les formations
- Des informations sur le marché du travail
- Du conseil en orientation, développement de carrière

Pour en savoir +

Site internet de la MEF du Cotentin :
www.mef-cotentin.com
Rubrique : S'informer, se documenter, s'orienter

Mes interlocuteurs

mef cotentin
Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin

> MEF du Cotentin
Mission d'information sur la formation et l'emploi (MIFE)
Christelle BETTON-DUMONT
cbettondumont@mef-cotentin.com
Aline DUDOUIT
adudouit@mef-cotentin.com
02 33 01 64 64
www.mef-cotentin.com

CIF FONGECIF BASSE NORMANDIE

> FONGECIF Basse-Normandie
02 31 46 26 46
www.fongecifbassenormandie.com

Permanences du FONGECIF dans les locaux de la MEF du Cotentin sur rendez-vous

pôle emploi

> Pôle emploi
Centre : 25, rue Dom Pedro
50100 Cherbourg-Octeville
Ouest : rue de Franche-Comté
50100 Cherbourg-Octeville
Sud : 24, rue François La Vieille
50100 Cherbourg-Octeville
www.pole-emploi.fr

>> Je veux obtenir de l'information et des conseils

Handicap et Emploi : à qui m'adresser ?

C'est quoi ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou le reclassement :

- l'orientation vers une entreprise adaptée, ou une formation adaptée,
- l'obligation d'emploi renforcée par la Loi du 11/02/2005,
- l'accès à la fonction publique par concours ou recrutement direct par les employeurs territoriaux sur certains cadres d'emplois,
- les aides de l'AGEFIPH et du FIPHFP,
- une priorité d'accès à diverses mesures d'aide à l'emploi ou à la formation.

Mes interlocuteurs

Maison Départementale de l'Autonomie (ex MDPH)
Maison des solidarités de la Manche
586, rue de l'Exode
50000 Saint-Lô

MDA Antenne de Cherbourg
Ghislaine TABART
Centre d'Affaires Atlantique
Boulevard Félix Amiot
50102 Cherbourg-Octeville
02 33 88 32 15
ghislaine.tabart@mdph50.fr

Sameth 50 - Handicap et Emploi
173, rue Antoine Lavoisier
50180 Agneaux
02 33 72 55 20
accueil@sameth50.fr

Quels services ?

Maison Départementale de l'Autonomie (MDA, ex MDPH) :

- Accueil, information, conseil
- Reconnaissance du handicap
- Droits et prestations
- Orientation vers des formations professionnelles

Sameth 50 :

- Relation avec le salarié en situation de handicap, l'employeur et le médecin du travail
- Aménagement de la situation de travail
- Reclassement dans l'entreprise, le groupe ou l'établissement.

Pour en savoir +

Site de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées : www.agefiph.fr

Site du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique : www.fiphfp.fr

>> Je veux obtenir de l'information et des conseils

Je suis salarié de la Fonction Publique : à qui m'adresser ?

Vous êtes salarié de la fonction publique ? Vous avez des droits à la formation et à la mobilité ! Informez-vous !

Plan de formation, Droit individuel à la formation, Validation des acquis de l'expérience… autant d'outils que vous pouvez aussi solliciter.

Quels services ?

La modernisation de la fonction publique.
Moderniser le recrutement, prendre en compte la performance dans la carrière et la rémunération, rénover le dialogue social, améliorer les conditions de travail des agents publics sont des axes forts de la nouvelle gestion des ressources humaines de la fonction publique qui a connu, ces dernières années, des avancées importantes.
Que vous soyez salarié de la Fonction Publique d'Etat, de la Fonction Publique Territoriale ou de la Fonction Publique Hospitalière, informez-vous sur **vos droits à la formation.**

Pour en savoir +

Site de l'administration française :
www.service-public.fr
Rubrique : Formation – Travail

Portail de la Fonction Publique :
www.fonction-publique.gouv.fr

Mes interlocuteurs

Fonction publique d'Etat :

> Ministère de la fonction publique
www.fonction-publique.gouv.fr
Plate-forme régionale d'appui à la gestion des ressources humaines
Préfecture de Région
Basse-Normandie
02 31 30 65 38
plate-forme-rh@basse-normandie.pref.gouv.fr

Fonction publique territoriale (FPT) :

> Le service RH de ma collectivité
D'autres informations sont également disponibles auprès du :
> Centre National de la Fonction Publique Territoriale : www.cnfpt.fr
Délégation régionale
de Basse-Normandie
> Centre de gestion de la FPT de la Manche : www.cdg50.fr

Fonction Publique Hospitalière :

> Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)
www.anfh.asso.fr
Christine DENEU
c.deneu@anfh.fr
02 31 46 71 67

>> Je veux obtenir de l'information et des conseils

Je suis militaire ou personnel civil de la Défense : à qui m'adresser ?

Quel outil ?

Défense Mobilité vous propose un suivi individuel et personnalisé. Après une information générale, un conseiller en emploi référent vous accompagne pendant toutes les étapes de votre parcours de transition professionnelle, de votre premier entretien jusqu'à votre intégration dans l'entreprise.

Quels services ?

- Information
- Orientation
- Aide à l'accompagnement / Parcours de formation : congé de reconversion
- Placement

Mes interlocuteurs

DÉFENSE mobilité

> Antenne Défense Mobilité de Cherbourg
57, rue de l'Abbaye
50115 Cherbourg-Octeville Cedex
02 33 92 47 58
defmob-cherbourg.sga@defense.gouv.fr

Pour en savoir +

www.defense-mobilite.fr

>> Je veux faire le point sur mes compétences avec mon employeur

Je peux : profiter de mon entretien professionnel

C'est quoi ?

Moment de dialogue entre un salarié et son employeur, l'entretien professionnel a été instauré par l'Accord Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003. Il s'agit d'un outil au service à la fois de l'entreprise et du salarié puisqu'il permet à chaque salarié de s'exprimer sur son activité, ses souhaits et son projet professionnel, en le confrontant aux besoins de l'entreprise.

On y fait quoi ?

Il s'agit de favoriser la construction d'un projet professionnel partagé, répondant à la fois aux besoins de l'employeur et aux motivations et compétences du salarié, en abordant par exemple les points suivants :

- bilan des activités professionnelles, avec des questions sur les difficultés rencontrées, mais aussi les missions réalisées avec le plus d'intérêt,
- besoins et souhaits de formation,
- projet d'évolution professionnelle.

Pour qui ?

Tout salarié justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise bénéficie d'un entretien professionnel.

Comment ?

Se déroulant au minimum tous les deux ans, cet entretien est organisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur, avec un concours technique extérieur possible. Cet entretien est réalisé au sein de l'entreprise par le responsable hiérarchique du salarié.

Mes interlocuteurs

> Mon employeur

> Les Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel

Pour en savoir +

www.orientation-pour-tous.fr
Rubrique : S'orienter dans la formation → S'orienter dans la formation continue → Salariés du secteur privé

Chapitre
Sommaire

>> Je veux faire le point sur mes compétences avec mon employeur

Je peux : profiter de mon entretien de seconde partie de carrière

C'est quoi ?

Destiné aux salariés de 45 ans et plus, l'entretien de seconde partie de carrière est l'occasion privilégiée de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, son parcours professionnel, d'étudier ses possibilités d'évolution et d'améliorer ses conditions de travail.

On y fait quoi ?

L'entretien de seconde partie de carrière ou entretien *« senior »* doit permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et l'amener à réfléchir, selon son âge et ses aspirations :

- à ses conditions d'évolution,
- à l'amélioration ou l'adaptation des conditions de travail,
- à l'éventualité d'une nouvelle orientation professionnelle (en l'informant des outils qui sont à sa disposition pour le faire),
- au prolongement de l'activité au-delà de 60 ans,
- aux conditions et au moment du passage à la retraite.

Au cours de cet entretien, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Pour qui ?

Pour tout salarié qui a atteint l'âge de 45 ans.

Comment ?

Cet entretien est obligatoire tous les 5 ans à partir du 45ème anniversaire du salarié.

Cet entretien est réalisé au sein de l'entreprise par le responsable hiérarchique du salarié.

Les dispositions relatives à cet entretien ayant été intégrées dans le code du travail par la loi *« orientation-formation »* du 24 novembre 2009, il est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Mes interlocuteurs

> Mon employeur

> Les Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel

> Les organisations syndicales représentatives au niveau de ma branche professionnelle

Pour en savoir +

www.orientation-pour-tous.fr
Rubrique : S'orienter dans la formation → S'orienter dans la formation continue → Salariés du secteur privé

>> Je veux faire le point sur mes compétences et réfléchir à mon avenir professionnel

Je peux : entreprendre un bilan de compétences

C'est quoi ?

Cette démarche est définie par l'article L.6313-1 du Code du travail comme devant permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

On y fait quoi ?

Le bilan est réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon 3 étapes bien précises :

La phase préliminaire qui permet de confirmer l'engagement du bénéficiaire, définir et analyser la nature de ses besoins et l'informer des conditions de déroulement du bilan et des méthodes mises en œuvre.

La phase d'investigation qui permet d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

La phase de conclusion qui permet de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation de son projet professionnel et de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Sa durée est au maximum de 24 heures qui se répartissent généralement sur plusieurs semaines.

Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être menées de façon individuelle.

Comment ?

Basé sur le volontariat du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé spécifique ou d'un DIF. Quelle que soit sa mise en œuvre, les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou à toute autre personne qu'avec son accord.

- **Plan de formation :** à l'initiative de l'employeur dans ce cadre, le bilan de compétences ne peut toutefois être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Celui-ci dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître sa décision. Un refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

- **Congé bilan de compétences :** à l'initiative du salarié qui doit prendre contact avec l'OPACIF de son entreprise pour la demande de prise en charge. Il doit également choisir l'organisme prestataire à partir de la liste des organismes agréés par l'OPACIF. Dans ce cadre, le bilan peut se faire sur ou hors temps de travail.
- **DIF :** à l'initiative du salarié et en accord avec son employeur. Se fait en général hors temps de travail. Le salarié doit rencontrer les prestataires et demander un devis qu'il soumet ensuite à son employeur.

Paroles de salariée - Gwladys, 36 ans

" Je travaille dans la même entreprise depuis 15 ans. J'y ai évolué, je m'y suis épanouie… Mais depuis quelques temps, ce n'était plus ça.
Alors je suis allée voir un conseiller FONGECIF avec un devis de formation en poche pour une demande de CIF. Mais il m'a amenée à m'interroger sur mon projet et m'a conseillée de faire un bilan de compétences. Je n'étais pas convaincue, mais j'ai fait la démarche de prendre un rendez-vous dans un centre de bilans. Ce premier entretien m'a décidée, j'ai senti que c'était ma chance : de me poser les bonnes questions, de prendre un moment pour moi mais avec l'éclairage d'un œil extérieur… Et je n'ai pas été déçue ! Le bilan m'a permis de prendre conscience de mon parcours, de faire correspondre mes envies et mes possibilités. Mais attention, faire un bilan demande une implication et du travail personnel en plus des entretiens avec le conseiller. Finalement, j'ai fait un CIF ensuite ; mais pas sur la formation que j'avais ciblée au départ… Le conseiller FONGECIF a eu raison de me parler du bilan de compétences. "

Mes interlocuteurs

> OPACIF
Voir la liste des principaux OPACIF page 65

> Mon employeur

> Centres de bilans agréés
Voir la liste des centres de bilan du Cotentin page 65

> Permanences du FONGECIF Basse-Normandie dans les locaux de la MEF du Cotentin sur rendez-vous

Pour en savoir +

www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique Fiches pratiques → Droit du travail → Formation professionnelle

www.orientation-pour-tous.fr
Rubrique S'orienter dans la formation → S'orienter dans la formation continue → Salariés du secteur privé

>> Je veux valider mes acquis

Je peux : entreprendre une VAE

C'est quoi ?

La Validation des Acquis de l'Expérience permet, sans qu'il soit nécessaire de suivre un parcours de formation et de passer un examen, l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou Certificat de Qualification Professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée (commerçant, profession libérale…) et/ou bénévole (syndicale, associative).
Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.
Les certifications enregistrées au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) sont accessibles par la VAE.

Pour qui ?

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, ayant au moins trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole.

Comment ?

Trois phases :

1/ Identifier le diplôme visé :
La personne identifie, seule ou à l'aide d'un conseiller, le diplôme qu'elle souhaite obtenir.

2/ Constituer les dossiers :
- un dossier de recevabilité *« livret 1 »,*
- un dossier de présentation de l'expérience *« livret 2 ».*

3/ Décision du jury :
L'évaluation est basée sur l'examen du dossier de présentation de l'expérience et peut être complétée par un entretien avec le jury si nécessaire et/ou une mise en situation.

Chapitre
Sommaire

La décision du jury peut être de 3 natures :
- validation totale,
- validation partielle (le salarié dispose alors de 5 ans pour obtenir la certification globale, au travers d'un parcours de formation ou d'une expérience complémentaire),
- refus de validation.

Le salarié peut s'adresser à un Point Relais Conseil pour obtenir une information sur les démarches à entreprendre et un conseil personnalisé. Il peut également bénéficier d'un financement pour l'accompagnement de sa démarche VAE dans le cadre du plan de formation, d'un congé spécifique ou d'un DIF.

Paroles de salarié - Christophe, 41 ans

"

Aujourd'hui je suis chef d'équipe au sein d'une grande entreprise du Cotentin. J'y suis entré en tant qu'apprenti ; mais à l'époque, ce parcours d'apprentissage spécifique ne débouchait pas sur un diplôme.
J'avais entendu parler de la VAE ; je n'ai pas de pression particulière, pas d'attente professionnelle… Mais juste une volonté personnelle d'obtenir un diplôme. Je voulais une reconnaissance de mon niveau et de mon expérience.
Mon premier interlocuteur a été le Point Relais Conseil (PRC). On a cherché ensemble la certification que je pouvais cibler en fonction de mon parcours. Le conseiller m'a alors orienté vers le certificateur, le DAVA dans mon cas.
J'ai ensuite été accompagné tout au long de la démarche, pour monter le dossier de présentation de l'expérience. On m'a donné une méthode, des bons conseils sur ce que je devais développer. Cette partie de description des activités est assez compliquée, retranscrire sur le papier ses activités, même les plus automatiques, c'est lourd !
Finalement, j'ai validé un Bac Pro ROC SM en juin 2011 ! C'est une vraie satisfaction personnelle. Si c'était à refaire, je le referais bien sûr ! D'ailleurs, je suis retourné voir le PRC pour réfléchir à la validation d'un BTS…

"

Mes interlocuteurs

> MEF du Cotentin
Point Relais Conseil VAE
Marlène LALLEMAND
mlallemand@mef-cotentin.com
Aline DUDOUIT
adudouit@mef-cotentin.com
02 33 01 64 64

www.mef-cotentin.com
Rubrique : S'informer, s'orienter

Pour en savoir +

www.vae.gouv.fr
www.vaepourtous-bn.fr

Voir Liste des certificateurs VAE page 67

>> Je veux valider mes acquis

Je peux : entreprendre une VAP

C'est quoi ?

La Validation des Acquis Professionnels permet de candidater sur un cursus de formation de l'enseignement supérieur en l'absence des titres et diplômes préalablement requis pour y accéder.
La VAP a donc pour objectif de permettre l'accès aux différents niveaux post baccalauréat en prenant appui sur :

- l'expérience professionnelle,
- les connaissances et aptitudes acquises hors de tout système de formation,
- les formations suivies par le candidat quel qu'en ait été le dispensateur.

Ces éléments seront exposés dans le dossier de candidature en vue de son examen par une Commission Pédagogique.

Pour qui ?

Pour bénéficier de la validation des acquis professionnels, il faut avoir interrompu sa formation initiale depuis au moins 2 ans et depuis 3 ans en cas d'échec, et être âgé de 20 ans au moins, à l'exception des sportifs de haut niveau.

Comment ?

Le candidat doit constituer un dossier de manière à présenter son cursus de formation, son itinéraire personnel et professionnel, et ses connaissances, méthodes et savoir-faire acquis en fonction de la formation souhaitée. La décision est prise par le Président de l'Université desservant le diplôme souhaité.

Mes interlocuteurs

université de Caen Basse-Normandie

> Université de Caen Basse-Normandie – SUFCA
Campus I
Bâtiment Sciences 1er cycle
Etage 3 - Esplanade de la Paix
BP 586 - 14032 Caen Cedex
02 31 56 58 12
sufca@unicaen.fr

Pour en savoir +

Site de l'université de Caen :
www.unicaen.fr/sufca

>> Je veux réfléchir à ma création d'activité

Les mesures prévues par le Code du Travail pour le salarié créateur ou repreneur d'entreprise

Le Congé pour création ou reprise d'entreprise

C'est quoi ?

La mesure :

Suspension du contrat de travail pendant 1 an (renouvelable 1 fois).
Le salarié continue à faire partie des effectifs de son entreprise.

Les conditions de mise en œuvre :

- ancienneté du salarié d'au moins 24 mois,
- délai de prévenance de 2 mois.

Les avantages :

- être disponible pour mener à bien son projet,
- conserver la possibilité de reprendre son emploi au terme du congé.

Temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

C'est quoi ?

La mesure :

Passage à temps partiel pendant 1 an (renouvelable 1 fois). Pendant la période à temps partiel, le salarié perçoit une rémunération correspondant au nombre d'heures travaillées. Afin de compenser la perte de revenus, l'intéressé peut utiliser son compte épargne temps. Un avenant au contrat de travail est obligatoirement signé : il doit comporter toutes les clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel.

Les conditions de mise en œuvre :

- ancienneté du salarié d'au moins 24 mois,
- délai de prévenance de 2 mois,
- conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Les avantages :

- conserver son statut de salarié et son emploi tout en mettant en œuvre son projet,
- reprendre un temps plein en cas d'échec.

Mes interlocuteurs

> Mon employeur

Pour en savoir +

Site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social :
www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique : Fiches pratiques → Droit du travail → Création d'entreprise

>> Je veux réfléchir à ma création d'activité

Mes interlocuteurs

Définir son projet de création ou de reprise, formaliser son idée, première approche :

> BALISE et Cités Lab
02 33 88 46 70 ou 46 71
balise@mef-cotentin.com
www.mef-cotentin.com

Montage, suivi, accompagnement

Tout type de projet :

> BGE Normandie
02 33 88 46 46
informations@pepiniere-entreprises.com
www.pepiniere-entreprises.com

Tout secteur d'activité relevant du commerce, de l'industrie et des services :

> Createk
02 33 23 32 33
createk@cherbourg-cotentin.cci.fr
www.cherbourg-cotentin.cci.fr

Je peux : solliciter la filière d'accompagnement des projets de création d'activité

C'est quoi ?

Vous avez des idées, envie de créer ou de reprendre une entreprise ? Créer une association ? Par où commencer ? Comment concrétiser cette idée ? et qui rencontrer ?

Identifiez les organismes professionnels, obtenez un rendez-vous individuel, participez à des réunions d'information afin de mieux connaître les étapes à suivre et les aides disponibles.
Vous pouvez bénéficier d'entretiens individuels personnalisés.

On y fait quoi ?

- Formalisation de son idée et définition de son projet de création
- Montage du projet : confronter son projet à la réalité économique locale, choisir la forme juridique la mieux adaptée, prévoir le démarrage
- Financement
- Accompagnement dans le développement de son activité

Paroles de salariée - Karine, 36 ans

“ J'ai toujours pensé entreprendre un jour ; c'était comme une évidence. Mais sauter le pas n'est pas si facile ! Cela a pris 2 ans : une idée qui s'insinue, qui vient puis repart... Et à un moment, il faut faire quelque chose ! La difficulté est de savoir quoi faire, qui aller voir. J'ai eu la chance de rencontrer BALISE. L'accompagnement m'a permis de me faire avancer, d'y croire, de me rassurer. Je pense que je n'aurais pas réussi seule. On a l'impression que rien n'avance. L'accompagnement nous amène à nous rendre compte que c'est le cheminement normal ; un projet de création prend du temps, le temps que ça mûrisse... Le plus long c'est en amont, c'est de confronter son projet à la réalité, de vérifier que l'on pourra en vivre.

Pour être viable, mon projet nécessitait que j'élargisse mes compétences. J'ai donc cherché à créer mon poste de travail en tant que salariée. Au cours de ces démarches j'ai eu une proposition de m'associer. Les choses se sont alors précipitées.

J'ai quitté mon emploi pour finaliser mon projet. A ce moment, l'accompagnement s'est poursuivi avec BALISE puis BGE, pour la partie économique et financière.

Aujourd'hui, je suis associée co-gérante dans une entreprise de maîtrise d'œuvre. J'apporte mon esprit créatif et mes compétences d'architecte d'intérieur… et j'apprends l'aspect gestion de chantier ! J'apprivoise aussi encore l'organisation de travail d'un responsable d'entreprise…

C'est envahissant, difficile de se déconnecter… mais une vraie réalisation personnelle ! ”

Mes interlocuteurs (suite)

Artisanat :

> Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Manche
02 33 76 62 62
accueil@cm-manche.fr
www.cm-manche.fr

Agriculture :

> Chambre d'Agriculture
02 33 95 46 13 – 46 03
cbody@manche.chambagri.fr
sblanloeil@manche.chambagri.fr
www.manche.chambagri.fr

Pour en savoir +

www.mef-cotentin.com
Rubrique : Créer son entreprise → Guide Créa'Cotentin

Chapitre
Sommaire

Me former

Page

27 ***Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?***
27 Le plan de formation
28 Le CIF
30 Le DIF
32 La période de professionnalisation
34 Savoir de base et compétences clés
36 Intérim et formation

>> Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?

Le plan de formation

C'est quoi ?

Le plan de formation est un document écrit qui rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise, dont éventuellement des actions de bilans de compétences et de VAE. **L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité du chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel.**
Le plan de formation peut comporter deux types d'actions de formation :
• actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
• actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Pour qui ?

Les salariés de tout type d'entreprises, quelles que soient leurs formes juridiques et leurs tailles et quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Comment ?

Un salarié peut demander à bénéficier d'une formation prévue dans le plan de formation de son entreprise, toutefois le choix des salariés partant en formation est la décision de l'employeur.
En revanche, un salarié est tenu de suivre la formation demandée dans le cadre du plan de formation, sauf exception (bilan de compétences, VAE, formation se déroulant tout ou partie en dehors du temps de travail). Ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle. Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

Mes interlocuteurs

> Mon employeur

> Institutions représentatives du personnel : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel

Pour en savoir +

www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique : Fiches pratiques → Droit du travail → Formation professionnelle

>> Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?

Le Congé Individuel de Formation

C'est quoi ?

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. **Il permet ainsi à un salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation,** indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel ou à enseignements discontinus. Les formations prises en charge dans le cadre d'un CIF doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de se perfectionner, d'évoluer ou de changer de profession ou de secteur d'activité.

Pour qui ?

- CIF CDI : Tout salarié du secteur privé en CDI, justifiant d'une activité professionnelle : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise actuelle (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).
- CIF CDD : Tout salarié du secteur privé qui peut justifier de 24 mois d'activité salariée (ramenée à 12 mois pour les moins de 26 ans) au cours des 5 dernières années, dont 4 mois de CDD consécutifs ou non (y compris pour les moins de 26 ans les contrats en alternance) au cours des 12 derniers mois. Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD et la formation doit débuter au plus tard 12 mois après la fin du dernier CDD.
- CIF Intérim : se référer à la fiche Intérim et formation (voir p.36).

Comment ?

Tout salarié qui désire bénéficier d'un CIF CDI doit formuler une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des formations d'une durée continue de plus de 6 mois). Celle-ci doit comporter : la date de début de stage, sa désignation, sa durée et le nom de l'organisme de formation. L'employeur dispose d'un mois pour formuler sa réponse. S'il ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié,

il peut toutefois en reporter la date, une fois et de 9 mois maximum, pour l'un des deux motifs suivants :

- motif de service, lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise,
- effectifs simultanément absents.

Le salarié doit par ailleurs adresser à l'OPACIF compétent une demande de prise en charge totale ou partielle de son salaire et, éventuellement, de ses frais de formation pendant le stage.

A noter :

- pendant le CIF CDI, le contrat de travail est suspendu mais non rompu,
- à l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

Paroles de salariée - Régine, 25 ans

" Depuis quelques temps, j'avais commencé à me poser des questions sur ma vie professionnelle, à ressentir une certaine lassitude liées aux conditions de travail, au manque de perspectives d'évolution… J'avais aussi l'impression d'avoir fait le tour de mon métier !

Et comme je connais des gens qui travaillent dans le nucléaire, et que sur notre territoire on a des grandes entreprises et beaucoup de sous-traitance liée à ce domaine d'activité, j'ai d'abord étudié la question de mon côté. Et un bilan de compétences a confirmé mon projet de reconversion en radioprotection.

J'ai alors effectué une demande de CIF auprès du FONGECIF. Et trois mois plus tard, je commençais ma formation en radioprotection ! J'ai profité de cette chance qui est offerte aux salariés de pouvoir se former. Je viens de terminer ma formation et j'ai déjà deux entretiens de prévus. J'ai repris contact avec des personnes que j'avais rencontrées lors des enquêtes métiers que j'avais réalisées dans le cadre de mon bilan de compétences ! Je suis confiante pour la suite… "

Mes interlocuteurs

> OPACIF
Voir Liste des principaux OPACIF page 65

> Permanences du FONGECIF Basse-Normandie dans les locaux de la MEF du Cotentin sur rendez-vous

Pour en savoir +

www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique : Fiches pratiques → Droit du travail → Formation professionnelle

>> Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?

Le Droit Individuel à la Formation

C'est quoi ?

Le Droit Individuel à la Formation permet à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulables dans la limite de 120 heures. **Sa mobilisation repose sur l'initiative du salarié mais aussi sur l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation.** Celle-ci se déroule hors temps de travail, sauf disposition conventionnelle contraire.

Pour qui ?

Tout salarié en CDI peut bénéficier du DIF, dès lors qu'il dispose d'un an d'ancienneté. A temps partiel, ses droits seront calculés au prorata (exemple : un mi-temps crédite 10h de formation par an).
Tout salarié en CDD peut également bénéficier du DIF dans la mesure où il peut justifier de 4 mois de CDD (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois.
Tout salarié intérimaire peut également bénéficier du DIF (voir p.36).

Comment ?

Une fois par an, chaque salarié est informé par son employeur du total des droits acquis au titre du DIF. Il peut en bénéficier à sa demande, et il doit rechercher avec son employeur, une formation qui recueille son accord. Une fois la demande formulée (par écrit de préférence), l'employeur a 30 jours pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Des actions de formation prioritaires peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ou par accord interprofessionnel. Le salarié peut alors choisir une formation parmi celles-ci, bien que ce ne soit pas une obligation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation accessibles au titre du DIF sont les actions de promotion (celles permettant d'acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

A noter :

• Lorsque la formation a lieu hors temps de travail, une allocation de formation est versée par l'employeur. Elle est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

• Lorsque la formation se déroule sur le temps de travail, la rémunération est maintenue. La législation relative à la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est applicable.

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur. Ils sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue.

La portabilité du DIF

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle de novembre 2009 organise la portabilité du DIF. En cas de rupture de contrat de travail, sauf en cas de faute lourde, le salarié peut continuer à mobiliser ses droits en dehors de l'entreprise où il les a acquis, qu'il ait ou non un nouvel employeur. Les crédits permettent de financer tout ou une partie des coûts d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

A noter :

• Le DIF n'est pas portable pour les intérimaires.

Mes interlocuteurs

> Mon employeur

Pour la portabilité du DIF, si je suis inscrit à Pôle emploi :

> Pôle emploi
Centre : 25, rue Dom Pedro
50100 Cherbourg-Octeville
Ouest : rue de Franche-Comté
50100 Cherbourg-Octeville
Sud : 24, rue François La Vieille
50100 Cherbourg-Octeville
www.pole-emploi.fr

Pour en savoir +

Site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social : www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique : Fiches pratiques → Droit du travail → Formation professionnelle

>> Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?

La période de professionnalisation

C'est quoi ?

La période de professionnalisation a pour objectif le maintien dans l'emploi des salariés en CDI en leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle ou de participer à une action de formation. **Elle peut être mise en œuvre, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.**

Pour qui ?

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- Les salariés avec 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité et les hommes ou les femmes après un congé parental
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles)
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée

Comment ?

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés (dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise), et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire, d'acquérir une qualification soit :
• enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
• reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
• appartenant à une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'une branche professionnelle (CPNE),
• le salarié peut également participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Rémunération :
• sur temps de travail : maintien du salaire,
• hors temps de travail : allocation de formation égale à 50 % du salaire net habituel.

Mes interlocuteurs

> Mon employeur

Pour en savoir +

Site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social : www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique : Fiches pratiques → Droit du travail → Formation professionnelle

>> Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?

Savoir de base et compétences clés

Pourquoi ?

D'après une enquête réalisée par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme, 9 % de la population adulte âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France est en situation que l'on peut qualifier d'illettrisme, soit 3 100 000 personnes en métropole. Sur ces 3 100 000 personnes en situation d'illettrisme :

- la moitié a plus de 45 ans,
- plus de la moitié exerce une activité professionnelle.

Il existe des dispositifs pour vous aider si vous êtes concerné.

La formation compétences clés

Dispositif proposé par l'Etat, qui permet de développer une ou plusieurs compétences fondamentales, notamment : compréhension et expression écrite, mathématiques, sciences et technologie, anglais, bureautique et internet. Ce dispositif est accessible aux salariés qui souhaitent que leur besoin de maîtrise des compétences clés demeure inconnu de leur employeur.

Mes interlocuteurs

> COALLIA
Antenne de Valognes
Jean-Philippe VILLENEUVE
02 33 21 64 74
jeanphilippe.villeneuve@coallia.org

> INFREP – Cherbourg Octeville
Nelly TRIDERA
02 33 03 90 90
ntridera@gmail.com

Pour en savoir +

Site de l'ANLCI : Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
www.anlci.gouv.fr
Rubrique : En région → Basse-Normandie

Site de la DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Basse-Normandie
www.basse-normandie.direccte.gouv.fr

Programme de formation de base

Dispositif proposé par la Région Basse-Normandie (dispositif formation tout au long de la vie) qui permet de consolider, développer les savoir de base, les capacités d'apprentissage et d'autonomie.

Mes interlocuteurs

> COALLIA
Antenne de la Brèche du Bois :
Cherbourg-Oteville
02 33 71 94 59
gaelle.deguette@coallia.org
Antenne des Provinces :
Cherbourg-Octeville
02 33 95 90 37
sophie.vautier@coallia.org
Antenne de Valognes :
02 33 21 64 74
joelle.lebiez@coallia.org

> FJT - Cherbourg-Octeville
Yann BRIAND
02 33 78 19 70
formation@fjt-espacetemps.fr

Pour en savoir +

Site de l'ANLCI : Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme : www.anlci.gouv.fr
Rubrique : En région → Basse-Normandie

Site de la Région Basse-Normandie : www.basse-normandie.fr

Programme de formation générale : remise à niveau préparatoire à une formation qualifiante

Dispositif proposé par la Région Basse-Normandie (dispositif formation tout au long de la vie) qui permet d'acquérir ou actualiser des connaissances générales (français, mathématiques…) pour éventuellement accéder à une formation qualifiante.

Mes interlocuteurs

> AFPA
Centre de formation de Cherbourg
02 33 88 56 00
benedicte.morel@afpa.fr

Pour en savoir +

Site de l'Espace Régional de Ressources sur l'Emploi, la Formation et les Métiers : www.errefom.info
Rubrique : Mesures et dispositifs → Publics bénéficiaires → Salariés d'entreprise

Site de la Région Basse-Normandie : www.basse-normandie.fr

>> Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?

Intérim et formation

Les travailleurs intérimaires, salariés comme les autres, peuvent prétendre aux dispositifs de formation et de validation des acquis présentés dans ce livret :

CIF : le salarié doit justifier de 1 600 h travaillées dans l'intérim (quelle que soit l'agence) au cours des 18 derniers mois, dont 600h dans l'agence qui signe sa demande.

CIF Reconversion : le salarié est reconnu inapte à son poste, suite à un accident du travail ou une reconnaissance de maladie professionnelle survenus pendant une mission intérimaire, il peut alors demander un financement particulier sans justifier des 1 600 h.

A noter : le Bilan de Compétences Reconversion est également possible sans condition d'ancienneté.
Consulter : www.faftt.fr
Rubrique : Salariés → Vous êtes intérimaires → CIF (ou Bilan de compétences) → Mode d'emploi → Après une maladie professionnelle ou un accident du travail

DIF : le salarié doit justifier de 2 700 h travaillées dans l'intérim dans les 24 derniers mois, dont 2 100 h dans l'agence dans laquelle la demande est exprimée. Le DIF est de 40 h par tranche de 2 700 h, dans la limite de 120 h.

Le Bilan de Compétences : le salarié doit justifier de 3 200 h travaillées dans l'intérim sur les 36 derniers mois, dont 1 600 h dans l'ETT dans laquelle la demande est faite.

Spécificités :

Le Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI)

Ce contrat doit permettre à des intérimaires peu ou pas qualifiés d'améliorer leur qualification et d'accroître leur capacité d'accès à des missions de travail temporaire plus qualifiées ou directement à des emplois permanents.

Pour qui ?

- Aucun critère d'âge.
- Candidats peu ou pas qualifiés : diplôme ou titre professionnel de niveau V (CAP/BEP) ou de niveau IV (Bac) n'offrant que peu de débouché sur le bassin d'emploi.
- Justifier d'une ancienneté dans le travail temporaire (toutes entreprises de travail temporaire confondues) de 450 heures sur les 18 derniers mois précédent le démarrage de la formation.

Déroulement de la formation :

Elle est généralement dispensée en organisme de formation externe à l'entreprise (sauf cas particulier).
Sa durée est d'au minimum 175 h et peut aller jusqu'à 450 h.
Elle doit être sanctionnée par un diplôme d'Etat ou un titre professionnel, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans une convention collective de branche.
Pendant la formation, l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT) établit un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire CDPI.
A l'issue de ce CDPI, le salarié intérimaire doit se voir proposer dans les 3 mois une ou plusieurs missions de travail temporaire (sous forme de contrats de délégation classique), pour une durée totale d'au minimum 1/3 de la durée de la formation.

Le Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire (CIPI)

L'objectif du CIPI est de faciliter l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de personnes privées d'emploi inscrites ou non comme demandeur d'emploi.

Pour qui ?

- Bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que le RSA,
- jeunes de moins de moins de 26 ans sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise,

>> Je veux suivre une formation, quelles solutions pour y parvenir ?

Intérim et formation (suite)

• candidats de + de 45 ans inscrits comme demandeurs d'emploi,
• bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L323-3 du code de travail) – notamment travailleurs handicapés,
• demandeurs d'emploi de longue durée,
• personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pendant au moins 6 mois pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint, ou ascendants en situation de dépendance,
• bénéficiaires CIVIS,
• personnes ayant travaillé moins de **210 heures au cours des 6 derniers mois,**
• pas de critère d'âge,
• niveau IV maximum (bac).

Déroulement de la formation

Le dispositif alterne trois périodes qui doivent être consécutives et se dérouler sans suspension :
• formation externe en organisme de formation, d'une durée de 70 à 140 heures,
• formation pratique tutorée au sein de l'entreprise utilisatrice d'une durée de 35 heures,
• mission représentant à minima les deux tiers de la durée du contrat (minimum 105 heures et maximum 245 heures).
La formation est sanctionnée par une attestation de capacité.
L'entreprise de travail temporaire établit un CIPI sur la durée totale du contrat.

La Période de Professionnalisation Intérimaire

Elle a pour objectif de qualifier des intérimaires.

Pour qui ?

Pour tout intérimaire justifiant de 210 heures d'ancienneté dans le travail temporaire dans les 12 mois précédant l'entrée en formation et :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ainsi que de l'organisation du travail,
- salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leur(s) enfant(s), de leur conjoint ou ascendant(s) en situation de dépendance,
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L5212-13 du Code du travail, dont les travailleurs handicapés,
- salariés qui sont reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure,
- salariés accédant à une qualification différente ou supérieure,
- salariés peu ou pas qualifiés (de niveau V ou infra) ou ayant notamment des difficultés de maîtrise des savoirs de base,
- salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage.

Déroulement de la formation

La durée de l'action varie de 70 à 175 heures. Elle peut être d'au minimum 35 heures pour un salarié de 45 ans et plus, ou pour une entreprise employant moins de 250 salariés.

Elle se déroule obligatoirement dans un organisme de formation.

Elle est validée par une attestation de capacité validant a minima un premier niveau de qualification par un CCP, un titre professionnel, un CQP ou un diplôme. Durant l'action, l'entreprise de travail temporaire établit un contrat de mission formation.

Mes interlocuteurs

> Mon employeur

FAF.TT

> Conseiller FAF TT
01 73 78 13 30 ou 0 811 650 653
(prix d'un appel local à partir d'un poste fixe et selon l'opérateur)
Du lundi au vendredi de 9 h à 18 h

Pour en savoir +

www.faftt.fr - Rubrique : Salariés

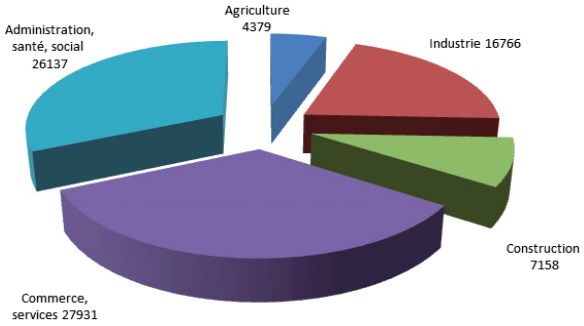
Filières et métiers du Cotentin

Page

43 *Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire*
44 Le BTP
46 Les Energies Marines Renouvelables
48 L'Industrie
50 • Les Grands Donneurs d'Ordre (GDO)
52 • La Métallurgie
54 • L'Agroalimentaire
56 Le Nautisme
58 Santé/Social
60 Le Tourisme

Filières et métiers du Cotentin

Nous vous présentons dans cette partie des informations sur des filières et métiers qui offrent des opportunités d'emploi et de carrière dans le Cotentin.



Quelques chiffres

- **82 371 emplois**
- **45,1 % de femmes**
- **89,1 % d'emplois salariés**

Au cours des dix dernières années, la zone d'emploi de Cherbourg-Octeville a gagné plus de 7 000 emplois reflétant un réel dynamisme de son activité.

L'économie du territoire, majoritairement structurée autour des secteurs de l'énergie et de la construction navale, est marquée par la présence de Grands Donneurs d'Ordre (AREVA NC, DCNS, EDF Flamanville). Autour de ces établissements gravitent de nombreuses entreprises travaillant en sous-traitance pour l'industrie ou les services à l'industrie dans des activités telles que les études et l'ingénierie ou les technologies de l'information et de la communication.

D'autres secteurs se sont également développés ces dernières années:
- le secteur Agroalimentaire, représenté en grande partie par Les Maîtres Laitiers du Cotentin, et le secteur Agroalimentaire-mer porté par la filière Pêche,
- le Tourisme, puisque notre bassin d'emploi est le plus gros gisement d'emplois touristiques du département de la Manche,
- le Nautisme, filière représentative des activités de notre territoire.

Par ailleurs, certains secteurs restent des incontournables de notre économie locale :
- le Bâtiment, secteur avec des perspectives de mutation dans le cadre du Grenelle de l'Environnement,
- le secteur Santé/Social, employeur important sur notre territoire.

Enfin, le développement des Energies Marines Renouvelables offre à notre territoire de formidables perspectives d'emplois pour les années à venir.

>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

Le BTP

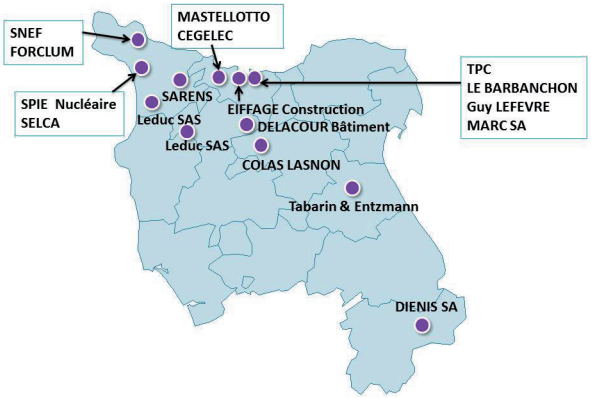
Quelques caractéristiques de la filière

Quelques chiffres

Le BTP dans le Cotentin :
(données CERC, décembre 2010)

- **817 entreprises**
- **5 500 emplois dans le secteur du bâtiment dont 4 640 salariés**
- **86 % des entreprises employant des salariés ont un effectif inférieur à 10**

Les employeurs les plus importants



Quelles activités ?

- **Travaux Publics :** recouvre les infrastructures comme les routes, les tunnels, les canalisations et les ouvrages d'art et de génie civil.
- **Bâtiment :** fait référence à la construction d'édifices, à leur aménagement intérieur, à leur entretien, leur restauration ou leur démolition :

- le gros œuvre concourt à la solidité et à la stabilité de l'édifice (fondations, murs porteurs, charpentes, planchers…)
- le second œuvre regroupe tout le reste : de la toiture aux vitres, en passant par l'électricité, la plomberie, la peinture, le carrelage.

- **Encadrement et gestion**
- **Etudes et conception**

Pour en savoir +

Site de la Fédération Française du Bâtiment : www.bassenormandie.ffbatiment.fr

Site Observatoire prospectif des métiers et des qualifications : www.metiers-btp.fr

Site de la MEF du Cotentin, étude de la CERC : www.mef-cotentin.com
Rubrique : Développement Durable → Bâtiment et énergies renouvelables

Chapitre
Sommaire

Des métiers à découvrir !

Pour en savoir +

Pour mieux connaître ces métiers et en découvrir d'autres :
www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier

A **l'heure d'une exigence renforcée d'efficacité énergétique** (Cf. Réglementation Thermique 2012 pour le bâti neuf et futures réglementations en rénovation), les métiers traditionnels vont nécessairement être impactés pour intégrer les compétences techniques nécessaires et s'adapter à de nouveaux modes d'organisation du travail.

Couvreur : il est chargé de réaliser la toiture d'une construction afin qu'elle soit complètement mise hors d'eau et hors gel. Il intervient tôt dans la construction puisque son intervention permet aux autres corps de métiers d'achever leur travail à l'abri des intempéries. Ce métier fait partie des métiers de l'enveloppe extérieure du bâtiment.

Maçon Ravaleur (isolation thermique extérieure) : il réalise la partie du gros œuvre appelée maçonnerie, première étape de l'édification d'un bâtiment. Ainsi, sur un chantier, les corps de métiers s'organisent autour du travail du maçon. En fonction des chantiers, il peut être chargé d'implanter le bâtiment, de réaliser les fondations, de monter des murs et des cloisons. De nouvelles techniques et des matériaux spécifiques vont activer le développement d'isolation des bâtiments par l'extérieur et non plus seulement par l'intérieur.

Menuisier : Le menuisier est capable de fabriquer et d'installer toutes sortes de pièces : portes, fenêtres, parquets, escaliers, volets, placards... pour aménager et restaurer des intérieurs. Il travaille le bois mais aussi de plus en plus avec d'autres matériaux : agglomérés, alliages légers, aluminium, PVC, plaques de plâtre...

Plombier Chauffagiste : C'est grâce à son travail que nous avons accès à l'eau, au chauffage, au gaz, et que l'hygiène dans nos habitations est assurée par l'évacuation des eaux usées. Sur un chantier de construction neuve, il intervient juste après le gros œuvre. D'après les plans, il repère le passage des canalisations, trace leur emplacement et pose les fixations qui permettront d'installer les tuyauteries. A la fin du chantier, il intervient de nouveau pour poser les appareils et accessoires (lavabos, baignoires, chauffe-eau...) et pour effectuer les derniers réglages. Comme réparateur, il est amené à effectuer des remises en état des installations d'origine suite à l'usure normale ou à la vétusté (dépannage et réglage ou remplacement d'appareils).

>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

Les Energies Marines Renouvelables

Quelles activités et perspectives ?

Les énergies marines renouvelables rassemblent plusieurs technologies destinées à la production de l'électricité en mer et à son raccordement au réseau terrestre de distribution. L'éolien offshore et l'hydrolien sont à ce jour les techniques les plus abouties.

Eolien offshore : c'est une méthode de production d'énergie renouvelable qui fonctionne, comme l'énergie éolienne classique, avec la force du vent. Celle-ci permet de faire tourner les turbines et de créer ainsi de l'énergie. Dans ce cas, les éoliennes sont installées en pleine mer, au large des côtes. Les éoliennes offshore ont des mâts plus hauts, des nacelles plus puissantes et plus résistantes que les éoliennes à terre. Pour le raccordement électrique, les éoliennes offshore sont connectées à une sous-station électrique flottante chargée de collecter et de convertir l'énergie produite avant de la réexpédier par câble sous-marin vers le réseau électrique terrestre.

Le consortium, initié par EDF Énergies Nouvelles avec Alstom comme fournisseur exclusif d'éoliennes, gèrera l'installation et le fonctionnement des sites éoliens offshore de Fécamp (Seine-Maritime), Courseulles-sur-Mer (Calvados) et Saint-Nazaire (Loire-Atlantique).

Alstom a décidé d'implanter deux sites industriels à Cherbourg portant sur les pales et les mâts, dont l'entrée en service est prévue en 2015.
L'Etat prépare un second appel d'offre.

Hydrolien : L'énergie hydrolienne consiste à valoriser l'énergie des courants sous-marins à l'aide de turbines immergées. Les machines sont raccordées au réseau terrestre par des câbles sous-marins. Le courant marin du Raz Blanchard, plus fort potentiel hydrolien de France, avec une vitesse pouvant atteindre 5m/s, représente à lui seul la moitié du potentiel hydrolien français.

Chapitre

Sommaire

Le gouvernement vient de commander en novembre 2012 un rapport destiné à contribuer à la structuration d'une filière industrielle complète autour des énergies marines. Le principal volet de ce rapport portera sur l'énergie hydrolienne et l'éolien flottant. Par ailleurs, un *« appel à manifestations d'intérêt »* sera prochainement lancé dans le cadre des investissements d'avenir.

Pour en savoir +

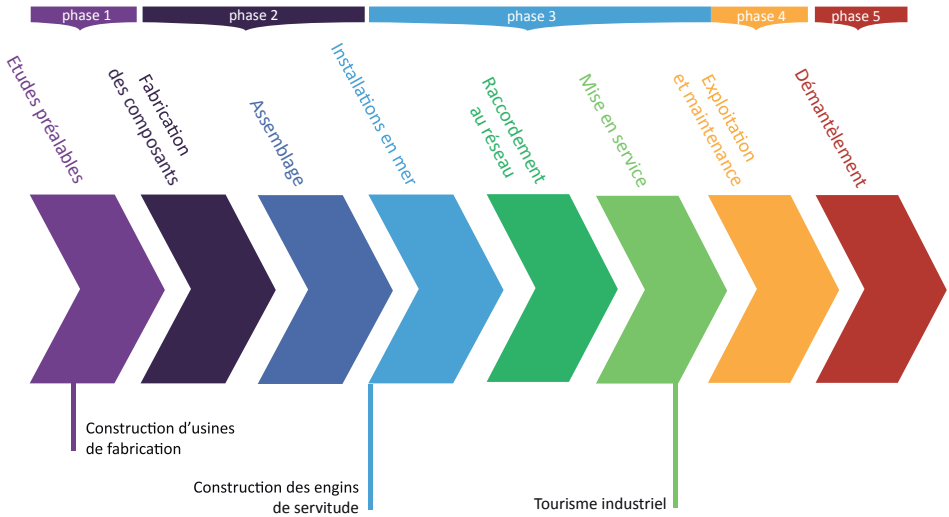
www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier
Annuaire des métiers et des formations régionales en lien avec l'éolien en mer

www.west-normandy-marine-energy.fr

Des métiers à découvrir !

La Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin, en lien avec la Technopole Cherbourg Normandie et la Région Basse-Normandie ont identifié 80 métiers présents sur la chaîne de valeur de construction d'une éolienne offshore. Vous pouvez retrouver le descriptif de ces métiers et l'offre de formation associée dans l'*Annuaire des métiers et des formations régionales en lien avec l'éolien en mer*, consultable et téléchargeable sur le site de la MEF du Cotentin : www.mef-cotentin.com

Chaine de valeur de l'éolien offshore



>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

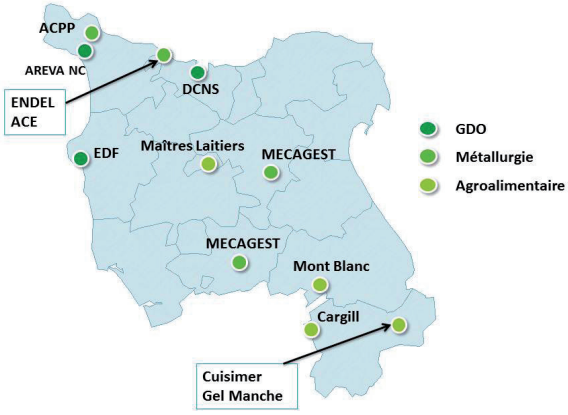
L'Industrie

Quelques caractéristiques de la filière

Quelques chiffres

L'industrie dans le Cotentin :
- **368 entreprises**
- **16 766 emplois**
- **73 % des entreprises ont un effectif inférieur à 10 salariés**

Les employeurs les plus importants



Quelles activités ?

L'Industrie dans le Cotentin :
Le tissu économique du Cotentin est marqué par une forte présence de l'industrie. Mais l'industrie recouvre un large champ d'activités.
Nous avons choisi de présenter cette filière en la structurant autour des spécificités liées au territoire du Cotentin :
- Présentation transverse de l'industrie dans le Cotentin (cette fiche)
- Les Grands Donneurs d'Ordre du territoire
- La Métallurgie
- L'Agroalimentaire

Chapitre
Sommaire

Des activités et des métiers transverses à l'industrie

Conception – Imagerie : regroupe les métiers de dessinateur, infographiste, dessinateur projeteur, ingénieur d'études techniques.

Pour en savoir +

Pour mieux connaître ces métiers et en découvrir d'autres :
www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier
Livret des métiers industriels

Zoom métier : le dessinateur industriel évolue au sein d'un service études ou méthodes ou bien en bureau d'études. Il dessine à l'aide de logiciels de conception et de dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO) les plans de détail des différentes pièces à fabriquer à partir du dossier technique et des plans conçus par l'ingénieur d'études et le dessinateur projeteur. Il effectue aussi les dessins de finition pour la réalisation des pièces en atelier. A partir de l'ordinateur, il peut donner directement des ordres à des machines-outils à commandes numériques pour la fabrication.

Qualité – Sécurité – Environnement : regroupe les métiers de technicien qualité, responsable qualité, responsable HSE – technicien environnement.

Gestion de production : regroupe les métiers de technicien ordonnancement et planification, technicien méthodes industrielles, ingénieur de production.

Zoom métier : le technicien méthodes industrielles fait le lien entre le bureau d'études et la production. Il travaille à partir des plans, dessins et dossiers techniques pour rédiger la gamme de fabrication qui permet de préparer la production. Cette gamme consigne les indications à suivre pour fabriquer le produit : les outils utilisés, leur réglage, le nombre de personnes requises pour assurer la production, le temps évalué de la production… Ce document technique peut être rédigé à l'aide de logiciels spécifiques d'organisation de la production.
Son rôle est de définir et optimiser les conditions de fabrication d'un produit. L'objectif est de fabriquer au meilleur coût et dans les meilleurs délais tout en améliorant les conditions de travail et de sécurité des techniciens.
Il teste ensuite les gammes en suivant sur le terrain la production afin de contrôler le bon fonctionnement des préconisations, d'observer les difficultés rencontrées et d'assurer l'assistance technique en cas de décalage.

>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

Les trois Grands Donneurs d'Ordre

Quelques caractéristiques

Quelques chiffres

- **AREVA NC Etablissement de la Hague : 3 245 salariés**
- **DCNS : 2 365 salariés**
- **EDF : 1050 salariés**

AREVA NC Etablissement de la Hague : activité de traitement des combustibles nucléaires usés. Métiers-clés :
- Conducteur d'installations mécaniques
- Conducteur d'installations chimiques
- Radioprotectionniste
- Analyste de laboratoire
- Technicien de maintenance

DCNS : activité d'armement naval civil et militaire. Métiers-clés :
- de la chaudronnerie (formage et tuyauterie),
- du soudage,
- de l'usinage,
- de l'électrotechnique.

EDF : activité de production d'électricité. Métiers-clés :
- de l'exploitation de centrale de production d'électricité,
- de la maintenance : automatisme, électricité, mécanique, chaudronnerie, robinetterie.

Des métiers à découvrir en lien avec les Grands Donneurs d'Ordre, en direct et/ou en sous-traitance !

Radioprotectionniste : il intervient sur les sites nucléaires. Il participe à l'analyse, l'anticipation et la gestion des risques liés à l'activité nucléaire. Sa mission principale est de mettre en œuvre l'ensemble des mesures afin de protéger des risques radiologiques les personnes, les installations et l'environnement.
Il assure donc la surveillance, la mesure et le contrôle du niveau d'émission des sources de radioactivité ainsi que du niveau de radiation dans les locaux et sur les personnes.
Il réalise les observations et mesures nécessaires à l'aide d'appareils de mesures spécifiques dont il contrôle le bon fonctionnement. De plus, il peut participer à la sensibilisation et la formation du personnel concernant la sécurité radiologique.

Pour en savoir +

Pour mieux connaître ces métiers et en découvrir d'autres :
www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier
Livret des métiers industriels

Agent de contrôle non destructif (CND) : il évolue sur site industriel ou chantier extérieur. Il réalise la préparation et l'organisation d'un CND dans les règles de sécurité, afin de détecter d'éventuelles anomalies dans les matériaux et structures. Il réalise des contrôles sur des soudures de canalisations ou de structures métalliques avec un objectif de qualité et de sûreté, puis il analyse les résultats et rédige un compte-rendu. Différentes méthodes de CND existent : ressuage, radiographies, ultrasons, magnétoscopie, étanchéité.

Technicien en démantèlement : le démantèlement vise la réduction de l'impact sanitaire et environnemental des produits en fin de vie. Lié à l'activité nucléaire, le démantèlement consiste à extraire la radioactivité des locaux de l'installation préalablement assainie (vidée des substances dangereuses) en vue de l'évacuation des déchets radioactifs. Les déchets sont triés, rassemblés par catégorie afin de les conditionner et les acheminer vers les sites de stockage spécialisé. Le technicien a en charge le démantèlement des installations et/ou des matériels usagés en suivant des modes opératoires spécifiques (exemple : opérations à distance, télémanipulation). Il trie et conditionne les déchets.

>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

La Métallurgie

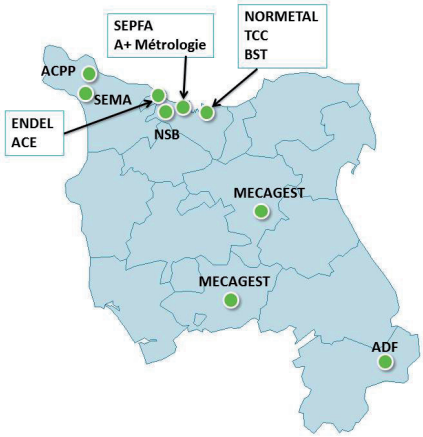
Quelques caractéristiques de la filière

Quelques chiffres

La Métallurgie dans le Cotentin :

- **89 entreprises**
- **1 919 emplois**
- **64 % des entreprises ont un effectif inférieur à 10**

Les employeurs les plus importants



Quelles activités ?

Le champ de la métallurgie regroupe différents secteurs d'activité. Cependant, le secteur le plus représentatif du Cotentin concerne l'activité de transformation des métaux, de fabrication et d'assemblage de pièces métalliques pour l'industrie, y compris pour le nucléaire. On y retrouve notamment les activités de :

- chaudronnerie,
- soudure,
- tuyauterie,
- usinage.

Cette filière métallurgique de haute technologie privilégie le dynamisme et le savoir-faire de ses métiers où les compétences, optimisées par des formations adaptées aux multiples matériels, sont indispensables aux nouveaux emplois industriels de demain.

Pour en savoir +

Site de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de la Manche :
www.uimm-manche.fr

Site de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications :
www.observatoire-metallurgie.fr

Des métiers à découvrir !

Chaudronnier : il prépare et fabrique des pièces et appareils métalliques. Les pièces peuvent être de petite, moyenne ou de grosse chaudronnerie. Il étudie en amont le dessin qui va lui permettre de fabriquer la pièce et reporte en grandeur nature les informations fournies par le dessin en ayant de plus en plus souvent recours à l'informatique.
Il trace, découpe, plie, met en forme les pièces à l'aide d'outils à main et de machines, et assemble les pièces métalliques selon le plan de l'appareil à construire.

Pour en savoir +

Pour mieux connaître ces métiers et en découvrir d'autres :
www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier
Livret des métiers industriels

Soudeur : le métier de soudeur consiste principalement à réaliser des travaux d'assemblage, d'installation, de modifications et de maintenance des réseaux de tuyauteries, des grands ensembles chaudronnés. Ces assemblages s'effectuent par un ou plusieurs procédés de soudage (TIG, MIG, MAG, Arc Electrode Enrobée…). Le soudeur doit respecter les normes qualité et les modes opératoires tout en maîtrisant les propriétés des différents matériaux (acier carbone, inox, aluminium…).

Tuyauteur : il intervient sur des réseaux de tuyauteries qui véhiculent des fluides gazeux ou liquides, inertes, corrosifs ou explosifs, à des températures et des pressions plus ou moins élevées. Le travail s'appuie sur des plans en 3 dimensions, que le tuyauteur doit savoir dessiner, lire et appliquer. A partir des plans, il fabrique des portions de tuyauteries qu'il positionne sur les installations en mettant en œuvre d'autres outils : niveau laser, fil à plomb, palans et équipements de manutention…

Tourneur - Fraiseur / Usineur : l'usinage est la mise en forme d'une pièce en procédant par enlèvement de métal. L'usineur prépare, règle et conduit une machine-outil pour réaliser des pièces à l'unité ou en série, à partir d'un plan, en respectant des normes de productivité et de qualité.
Le fraiseur peut travailler sur différents types de matériaux. Son travail consiste à usiner des pièces de forme prismatique.
Le travail spécifique du tourneur consiste à usiner des pièces de forme cylindrique et conique sur des machines de tournage (tours).

>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

L'Agroalimentaire

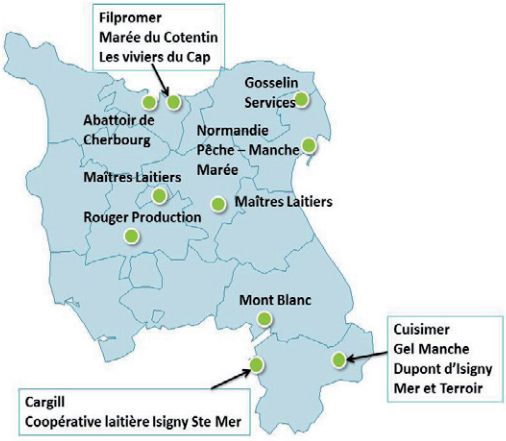
Quelques caractéristiques de la filière

Quelques chiffres

L'Agroalimentaire dans le Cotentin :

- **60 entreprises**
- **2 076 emplois**
- **63 % des entreprises ont un effectif inférieur à 10**

Les employeurs les plus importants



Quelles activités ?

L'agroalimentaire dans le Cotentin s'appuie sur un tissu de PME dynamiques, mais aussi sur de grandes entreprises nationales ou internationales ainsi que sur des sociétés coopératives.

La filière agroalimentaire est principalement axée sur la transformation des matières premières produites localement (lait, viande et poisson).. Des filières innovantes complètent cette offre : plats cuisinés, produits traiteur de la mer, produits sucrés biscuiteries…

L'industrie agroalimentaire se compose de grandes familles structurées autour de nos productions locales :

- les produits laitiers,
- les viandes,
- les poissons et produits de la mer,
- les fruits et légumes.

Pour en savoir +

www.metiers-industries-alimentaires.com

Site de l'Observatoire prospectif des industries alimentaires : www.observia-metiers.fr

Des métiers à découvrir !

Conducteur de ligne des industries agroalimentaires : le conducteur de ligne des industries alimentaires (IA) a la responsabilité d'une ou plusieurs lignes de fabrication ou de conditionnement. Il coordonne et régule l'activité de production en respectant les enjeux de productivité, de qualité, d'hygiène, de sécurité. Il contrôle et diagnostique les pannes et selon les entreprises fait de la maintenance préventive et/ou curative. Il anime une équipe d'opérateurs et de conducteurs de machines de la ou des lignes dont il est en charge. Il est également force de proposition en contribuant à l'amélioration en continu du fonctionnement de la ligne, tant au niveau du matériel, que du personnel ou de l'innovation.

Pour en savoir +

Pour mieux connaître ces métiers et en découvrir d'autres :
www.informetiers.info

Opérateur de fabrication des IA : l'opérateur de fabrication des IA transforme les matières premières de la production agricole en produits destinés à l'alimentation. Il observe, surveille, apprécie l'état des produits, des installations, des conditions d'ambiance, d'environnement et d'hygiène. Il réceptionne les matières premières, en contrôle la quantité et la qualité, et les prépare. Il approvisionne les machines et effectue les réglages nécessaires. Il vérifie les appareils qui effectuent la transformation en produits élaborés. Il surveille les opérations de conservation et le conditionnement des denrées. En cours et en fin de fabrication, il inspecte les produits : couleur, degré de cuisson, poids, consistance de sauces... Il nettoie, stérilise son poste de travail et assure une première maintenance des installations.

Technicien de laboratoire de IA : il effectue les prélèvements des matières premières, des produits semi-finis sur la ligne de fabrication et des produits finis et il réalise les analyses physicochimiques (composition, pH), bactériologiques (bactéries, levures et moisissures) et éventuellement organoleptiques (texture, odeur, saveur) de ces prélèvements. Il interprète les résultats des analyses en fonction de normes ou de critères d'hygiène ou sécurité et informe aussitôt son responsable en cas de non-conformité.

>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

Le Nautisme

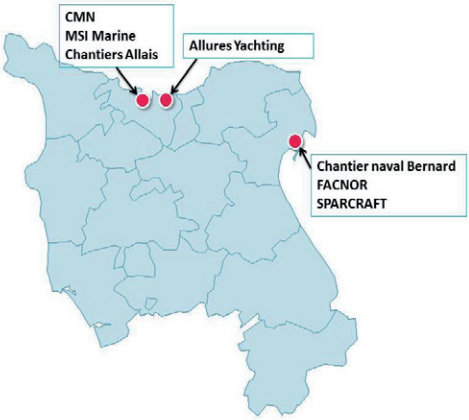
Quelques caractéristiques de la filière

Quelques chiffres

Le Nautisme dans le Cotentin :
(données CCI Cherbourg-Cotentin, janvier 2011)

- **85 entreprises**
- **1 081 emplois**

Les employeurs les plus importants



Quelles activités ?

Deux secteurs d'activité prédominants en ce qui concerne les effectifs et le nombre d'établissements représentés :

- construction de bateaux de plaisance et de yachts : représente 60 % des effectifs pour 9 établissements,
- négoce et maintenance : représente 27 % des effectifs pour 47 établissements.

Autres secteurs : Equipementier / Aménagement intérieur / Services / Location.

Pour en savoir +

Site de la Fédération des Industries Nautiques : www.fin.fr

Site de la Filière nautique normande F2N : www.f2n.fr

Site de l'information économique de la CCI de Cherbourg-Cotentin : www.ecotentin.fr
Rubrique Les études → Les dossiers → La filière nautique dans le Cotentin

Chapitre
Sommaire

Des métiers à découvrir !

Accastilleur / Gréeur : il assure, suivant un plan d'ensemble, le montage des équipements du pont, qu'il s'agisse d'équipement de navigation (accastillage) ou de l'agencement du pont.
Il pose et fixe, avec précision et soin, les différents équipements de navigation et de manœuvre (taquet, winches, poulies, gouvernail…) ainsi que les éléments d'aménagement, balcons, filières, hublots… Il adapte les cordages bruts fournis aux besoins du bateau (couper, sertir, épisser).

Pour en savoir +

Pour mieux connaître ces métiers et en découvrir d'autres :
www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier

Stratifieur mouliste : il est un spécialiste des matériaux composites. Son travail consiste à superposer sur le moule de la pièce à réaliser des couches successives de matériaux.., strate après strate (d'où le nom du métier), selon la gamme de fabrication.
Il passe tout d'abord une couche de cire qui facilitera le démoulage en fin de travail, puis une couche de gel coat (peinture).
Puis il dispose plusieurs bandes de tissu de verre qu'il imprègne de résine.
Enfin, il fait remonter le mélange à travers les fibres du tissu ; et à l'aide d'un outil, appelé *« ébulleur »*, il chasse les bulles qui apparaissent à la surface.
Après un temps de séchage et de finition, il ébarbe (enlève les restes de fibres qui peuvent dépasser à certains endroits), ponce et polit la pièce.

Charpentier marine : il construit des bateaux de construction traditionnelle ou en bois moulé : il commence par étudier les plans de l'architecte naval et le dossier technique de construction, puis il trace l'épure de la coque (c'est-à-dire qu'il en présente un plan simplifié).
Il choisit les matériaux nécessaires à la réalisation (bois traditionnel, moulé, ou contreplaqué), ainsi que les outils qu'il va utiliser.
Il réalise et assemble le squelette de la coque, il intervient dans la confection et la fixation des bordées (les parois du navire) sur ce squelette.
Pour que la coque soit imperméable, il bouche les fentes entre les bordages à l'aide de matériaux collants, puis recouvre la surface de produits imperméabilisants.
En plus de la coque, le charpentier installe le pont du bateau, le mât et fabrique l'aménagement intérieur en bois du navire : échelles, cloisons, mobilier. Il peut également intervenir en maintenance.

>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

Santé / Social

Quelques caractéristiques de la filière

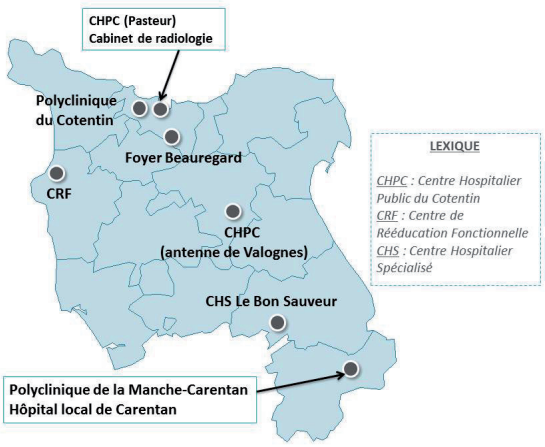
Quelques chiffres

Santé / Social dans le Cotentin :

- **Santé : 5 046 emplois**
- **Social : 5 066 emplois**

Les emplois se répartissent au sein de structures de nature variée

Les employeurs les plus importants



Quelles activités ? Quels métiers ?

Santé : Aides-soignants (assistants dentaires et médicaux, aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture), infirmiers, sages-femmes, médecins et assimilés, techniciens médicaux et préparateurs, spécialistes de l'appareillage médical (opticiens et audioprothésistes), autres professionnels paramédicaux, psychologues, psychothérapeutes.

Services sociaux et de proximité : Employés de maison, aides à domicile, aides ménagères, assistants maternels, professionnels de l'orientation et de l'action sociale, éducateurs spécialisés.

Pour en savoir +

www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier → Santé/Social → Données sur la filière → Diagnostic RH

Des métiers à découvrir !

Aide-soignant : sous la responsabilité de l'infirmier, il s'occupe de l'hygiène et veille au confort physique et moral des malades. Au quotidien, il aide les patients à effectuer leur toilette et à s'habiller.
L'aide-soignant accompagne dans leurs déplacements les personnes privées d'autonomie. Il les aide à s'asseoir, à se nourrir, à sortir de leur lit. Son travail s'étend à certaines tâches d'entretien courantes comme le nettoyage et le rangement des chambres, le changement de la literie et du linge. Contrairement à l'infirmier, l'aide-soignant ne peut pas donner de médicaments ou procurer des soins médicaux. Par contre, il participe à d'autres soins. Par exemple, la prise de température des patients, la surveillance d'une courbe de poids et certains changements de pansements.

Pour en savoir +

Pour mieux connaître ces métiers et en découvrir d'autres :
www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier

Aide Médico-Psychologique : il exerce une fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne. A ce titre, il intervient auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes en situation de handicap. Il peut également intervenir auprès de personnes dont la situation nécessite une aide au développement ou au maintien de l'autonomie sur le plan physique, psychique ou social. Le rôle de l'A.M.P. se situe à la frontière de l'éducatif et du soin. Il prend soin des personnes par une aide de proximité permanente durant leur vie quotidienne, en les accompagnant tant dans les actes essentiels de ce quotidien que dans les activités de vie sociale et de loisirs. L' A.M.P. établit une relation attentive et sécurisante pour prévenir et rompre l'isolement des personnes et essayer d'appréhender leurs besoins et leurs attentes afin de leur apporter une réponse adaptée. Il a un rôle d'éveil, d'encouragement et de soutien de la communication et de l'expression verbale ou non verbale.

Auxiliaire de vie : il apporte son aide aux personnes fragilisées, dépendantes, ayant des difficultés passagères dues à l'âge, à une maladie, à un handicap ou à des difficultés sociales. Il les aide dans leur vie quotidienne lors d'un maintien à domicile. Il favorise l'autonomie des personnes, leur insertion sociale et la lutte contre l'exclusion. L'auxiliaire de vie est présent pour faciliter le lever, le coucher, la toilette, les soins d'hygiène (à l'exclusion des soins infirmiers). Il apporte son soutien au moment de l'appareillage des personnes handicapées. Il assure la préparation et la prise des repas, les travaux ménagers.

>> Je veux découvrir des opportunités de carrière sur mon territoire

Le Tourisme

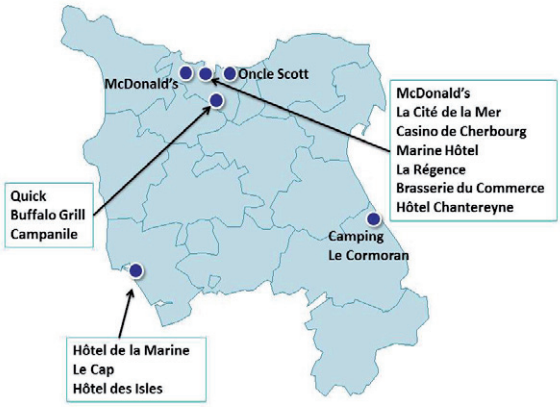
Quelques caractéristiques de la filière

Quelques chiffres

Le Tourisme dans le Cotentin :

- **700 entreprises dont l'activité est fortement liée au tourisme**
- **Environ 3 000 emplois en moyenne annuelle (et 1 000 de plus en moyenne estivale)**
- **95 % des entreprises ont un effectif inférieur à 10**

Les employeurs les plus importants



Quelles activités ?

Des activités principales :

- Hôtellerie - Restauration
- Campings et autres hébergements touristiques
- Office de tourisme
- Gestion du patrimoine naturel (parcs naturels, sites protégés) et culturel (musées)

Des activités fortement impactées par le tourisme :

- Commerces traditionnels et de proximité
- Transports
- Bases nautiques et sports nautiques

Pour en savoir +

www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier → Tourisme → Données sur la filière
Exploratoire métier → Tourisme → Passer d'un métier à l'autre

Des métiers à découvrir !

Serveur : il assure le service des repas en salle de restaurant, en liaison avec la cuisine. Il nettoie et met en place la salle de restaurant. Il agence les tables, dispose les nappes et les serviettes, met les couverts. Il accueille les clients et les installe. Il leur propose la carte et les conseille sur le choix des vins et des plats. Il prend les commandes et les transmet aux cuisines. Il effectue le service des plats aux clients. Il change les assiettes, les couverts et reste à la disposition des clients pendant toute la durée du repas. Il établit et encaisse l'addition. Après le repas, il débarrasse les tables, nettoie et range la salle puis remet le linge au service de nettoyage. Suivant la taille et la catégorie de l'établissement, il assure ces tâches en totalité ou en partie.

Pour en savoir +

Pour mieux connaître ces métiers et en découvrir d'autres :
www.mef-cotentin.com
Exploratoire métier

Site du FAFIH OPCA de l'hôtellerie, de la restatauration et des activités de loisirs : www.fafih.com
Rubrique : Ressources
→ Téléchargement → Métiers

Cuisinier : il réalise les plats qui seront servis au client. Son rôle commence au marché car c'est lui qui élabore les menus. Il détermine les quantités à acheter en estimant le nombre de repas potentiels à préparer. Il négocie le prix et la qualité avec les fournisseurs puis réceptionne et vérifie les produits à la livraison. Ensuite vient le véritable travail du cuisinier : les fourneaux. Il prépare les plats présentés au menu. Pour cela il épluche et émince les légumes, vide les volailles, prépare les viandes, compose et mijote les sauces, cuit les fonds de tarte, surveille et contrôle les cuissons, etc. Certaines préparations sont réalisées à l'avance, d'autres en temps réel, au moment du service. Il soigne la présentation des plats. Un certain sens artistique est indispensable. A la fin du service, il faut nettoyer et tout remettre en ordre, fourneaux et ustensiles. Et aussi conserver correctement ce qui n'a pas été utilisé.

Agent d'accueil : dans le tourisme, il accueille et renseigne les touristes afin de faciliter leurs conditions de séjour ou de voyage. Il peut gérer les conditions de séjour de la clientèle d'un réceptif touristique (club de voyage, hôtel club, …). Il peut également être amené à coordonner l'activité d'une équipe.

Informations pratiques

Page

Informations pratiques

65 Liste des centres de bilans de compétences du Cotentin

65 Liste des principaux OPACIF

67 Liste des principaux certificateurs VAE régionaux

>> Centres de bilans de compétences du Cotentin

AFPA Transitions
Rue Paul Nicolle - 50100 Cherbourg-Octeville
Tél : 02 31 29 38 00

MEF du Cotentin
Quai Alexandre III - 50100 Cherbourg-Octeville
Tél : 02 33 01 64 76

Ressources et progrès
2, rue de Picardie - 50100 Cherbourg-Octeville
Tél : 02 33 44 69 04

Analyse et action
2, rue des Vindits – ZA des Fourches - 50100 Cherbourg-Octeville
Tél : 02 33 95 22 71

>> Principaux OPACIF

Vous êtes : salarié d'une entreprise privée
Votre OPACIF : FONGECIF Basse-Normandie
Citis Immeuble Manager
15, avenue de Cambridge BP 250 - 14209 Hérouville-Saint-Clair Cedex
Tél : 02 31 46 26 46
www.fongecifbassenormandie.com

Vous êtes : intérimaire
Votre OPACIF : FAF TT
14, rue Riquet - 75940 Paris Cedex 19
Tél : 0811 650 653
www.faftt.fr

Vous êtes : salarié d'une entreprise du secteur associatif et de l'animation socio-culturelle, du sport
Votre OPACIF : UNIFORMATION Ouest
14 D, rue du Pâtis Tatelin - CS 70 821 - 35708 Rennes Cedex 7
Tél : 0820 205 206
Email : bassenormandie@uniformation.fr
www.uniformation.fr

Vous êtes : salarié d'une entreprise du secteur sanitaire et social
Votre OPACIF : UNIFAF Basse-Normandie
48, avenue de l'Hippodrome - 14000 Caen
Tél : 02 31 15 65 00
Email : basse-normandie@unifaf.fr
www.unifaf.fr

Vous êtes : salarié d'une exploitation ou entreprise agricole
Votre OPACIF : FAFSEA Délégation Normandie
84, rue du Bourg Thomas - BP 3 - 27310 Bourg-Achard
Tél : 02 32 56 04 12
Email : normandie@fafsea.com

Vous êtes : salarié d'une entreprise des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs
Votre OPACIF : AFDAS Délégation Ouest
227, rue de Châteaugiron - 35000 Rennes
Tél : 02 23 21 12 60
www.afdas.com

Vous êtes : salarié de la SNCF, de la RATP, de la Banque de France et des Industries Electriques et Gazières
Votre OPACIF : UNAGECIF
48, boulevard des Batignolles - 75017 Paris
Tél : 01 44 70 74 74
www.unagecif.com

Vous êtes : salarié de la Fonction Publique Hospitalière
Votre OPACIF : ANFH
Parc Athéna - 1, rue Andreï Sakharov - 14280 Saint-Contest
Tél : 02 31 46 71 60
www.anfh.fr

>> Principaux certificateurs VAE régionaux

Certifications :

Diplômes de l'Education Nationale

>> Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA)
Direction des services départementaux de l'Education nationale du Calvados
2, place de l'Europe - BP 90036 - 14208 Hérouville-Saint-Clair Cedex
Contact : Isabelle Delbarre
Tél : 02 31 45 95 90
Email : dava@ac-caen.fr

Diplômes de l'enseignement supérieur

>> Service Universitaire de Formation Continue et de l'Apprentissage (SUFCA)
Université de Caen Basse-Normandie
Campus 1 - Esplanade de la Paix
14032 Caen Cedex
Contact : Sophie Louise
Tél : 02 31 56 58 12
Email : sophie.louise@unicaen.fr

Titres professionnels du Ministère du Travail

>> Direccte Manche
Centre d'Affaires Atlantique - BP 240
50102 Cherbourg Cedex
Tél : 02 33 88 32 00

>> Centre AFPA Manche
Tél : 02 33 88 56 44

Diplôme du ministère des Affaires Sociales et de la Santé DRJSCS

>> Direction Régionale Jeunesse, Sports et Cohésion Sociale : diplômes Sanitaires et Sociaux
ZAC Claude Monet - Place Jean Nouzille - BP 55035
14054 Caen Cedex 4
Contact : Christian Soubieux
Tél : 02 31 52 73 00
Email : christian.soubieux@drjscs.gouv.fr ou christian.soubieux@ac-caen.gouv.fr

Diplômes du ministère des Sports

>> DRJSCS – Direction Régionale Jeunesse, Sports et Cohésion Sociale : diplômes Jeunesse, Sports et Education Populaire
ZAC Claude Monet
Place Jean Nouzille - BP 55035
14050 Caen Cedex 4
Contact : Geneviève Moncey
Tél : 02 31 43 26 45
Email : genevieve.moncey@jeunesse-sports.gouv.fr

Diplômes du ministère de l'Agriculture et de la Pêche

>> DRAAF – Direction Régionale de l'Alimentation, l'Agriculture et des Forêts
Service Régional de la Formation et du Développement (SRFD)
71, rue Marie Curie
14200 Hérouville-Saint-Clair
Contact : Bernard Ludewig
Tél : 02 31 24 97 61
Email : bernard.ludewig@educagri.fr

Diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)

>> CNAM
Université de Caen
Campus I - Bâtiment VISSOL
Esplanade de la Paix
14032 Caen Cedex 05
Contact : Catherine Chable
Tél : 02 31 56 66 00
Email : cnam@cnambn.fr

Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) d'une branche professionnelle

>> Branche Professionnelle qui délivre le CQP ou OPCA de cette branche

Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin

Réalisé par :

La Maison de l'Emploi et de la Formation
du Cotentin
1, rue d'Anjou - BP 81
50130 Cherbourg-Octeville
02 33 01 64 64
www.mef-cotentin.com

Avec le soutien financier de :

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE